Duurzaam heidsverslag 2025

workstead
› works for you

Voorwoord

Bij Workstead geloven wij dat duurzame groei begint bij verantwoordelijkheid – voor onze mensen, onze opdrachtgevers en de maatschappij waarin wij opereren. Als uitzendorganisatie met een sterke focus op internationale medewerkers staan wij midden in een dynamische arbeidsmarkt, waarin maatschappelijke verwachtingen en regelgeving zich snel ontwikkelen.

In 2025 hebben wij belangrijke stappen gezet in het structureel inzichtelijk maken van onze impact op milieu, mens en bestuur. Hoewel de verplichting tot rapportage onder de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) voor Workstead niet meer van toepassing is op basis van de huidige geldende wet- en regelgeving, hebben wij er bewust voor gekozen om onze ESG-ontwikkeling voort te zetten. Wij zien deze rapportage niet als een verplichting, maar als een essentieel instrument om richting te geven aan onze strategie en om transparantie te bieden aan onze stakeholders.

Met de uitvoering van onze dubbele materialiteitsanalyse hebben wij scherp inzicht gekregen in de belangrijkste impactgebieden, risico's en kansen binnen onze organisatie en keten. Deze inzichten vormen de basis voor onze ESG-aanpak en helpen ons om gerichte keuzes te maken die bijdragen aan duurzame waardecreatie.

De aanpak komt samen in **samen vooruit**, waarin wij sturen op drie pijlers:

vooruit denken
Met aandacht voor onze ecologische impact.
vooruit helpen
Door te investeren in mensen en duurzame inzetbaarheid.
vooruit komen
Door te sturen op kwaliteit, integriteit en betrouwbare bedrijfsvoering.
Met deze drie pijlers integreren wij duurzaamheid in onze dagelijkse bedrijfsvoering en werken wij aan een organisatie die toekomstbestendig is en aantoonbaar positieve impact realiseert.

Als organisatie waarin mensen centraal staan, bevindt een belangrijk deel van onze impact zich binnen het sociale domein. Wij dragen verantwoordelijkheid voor eerlijke arbeidsvoorwaarden, veilige werkomstandigheden en gelijke kansen, met specifieke aandacht voor de positie en ontwikkeling van internationale uitzendkrachten. Tegelijkertijd werken wij aan het verkleinen van onze ecologische voetafdruk en het versterken van onze governance, onder andere door transparante processen, integere bedrijfsvoering en actieve stakeholderbetrokkenheid.

De resultaten in dit rapport vormen voor ons een nulmeting. In de komende jaren zetten wij deze om in concrete doelstellingen, meetbare KPI's en gerichte verbeteracties. Daarmee bouwen wij stap voor stap aan een robuuste ESG-strategie die aansluit bij de verwachtingen van onze stakeholders en bijdraagt aan duurzame groei.

Samen vooruit,
Directie Workstead

Voorwoord 2
Over Workstead 5
Missie 6
Tijdlijn 6
Visie 6
Locaties 7
Organogram 8
Facts & Figures 8
WorkEngine 9

samen vooruit

Dubbele Materialiteitsanalyse 14
Stakeholderbetrokkenheid 16
VSME & ESG Roadmap 16
Sustainable Development Goals 17

vooruit denken

Klimaatverandering 20
Mobiliteit 21
Verbruik Kantoorlocaties 22
Verbruik Huisvesting 23

vooruit helpen

26 Eigen personeel
27 Baanzekerheid
28 Werktijden
28 Leefbaar loon
29 Opleiding en ontwikkeling
29 Werknemersbetrokkenheid
29 Werknemersvertegenwoordiging
30 Meldkanalen
30 Medewerkerstevredenheidsonderzoek
30 CAO
31 Werk-privé balans
31 Veiligheid
32 Discriminatie en inclusie
33 Geweld en intimidatie

vooruit komen

36 Kernwaarden
37 Certificering en keurmerken
38 Klokkenluidersregeling
38 Betalingspraktijken
39 Fraude, corruptie en omkoping
39 Huisvesting van uitzendkrachten
39 Cyberveiligheid
39 Scheiding van werk en wonen

Over Workstead

Workstead is een uitzendorganisatie met meer dan 25 jaar ervaring in het duurzaam verbinden van (internationale) werknemers aan betrouwbare werkgevers in Nederland. Vanuit het hoofdkantoor in Veenendaal en diverse (inhouse) vestigingen door het land faciliteren wij dagelijks de inzet van uitzendkrachten binnen sectoren zoals productie, food, industrie, logistiek, techniek en schoonmaak.

Wij hanteren een bedrijfsmodel dat is gericht op snelheid, flexibiliteit, kwaliteit en betrouwbaarheid, waarbij continuïteit in dienstverlening centraal staat. Tegelijkertijd borgen wij goed werkgeverschap door structurele aandacht voor veilige werkomstandigheden, begeleiding en ontwikkelmogelijkheden voor onze medewerkers. Dit wordt ondersteund door vastgelegde processen en samenwerking met opdrachtgevers die onze normen en waarden onderschrijven.

Onze focus ligt op het opbouwen van langdurige samenwerkingen met zowel opdrachtgevers als medewerkers. Binnen deze relaties integreren wij principes van maatschappelijk verantwoord ondernemen, waarbij wij sturen op duurzame inzetbaarheid, naleving van wet- en regelgeving en transparante bedrijfsvoering.

Hiermee borgen wij niet alleen operationele kwaliteit, maar dragen wij ook bij aan bredere sociale en economische waardecreatie.

Missie

Workstead is dé verbinder tussen internationale medewerkers en ambitieuze opdrachtgevers. Met onze persoonlijke en nuchtere aanpak bouwen we aan groei, stabiliteit en een betere toekomst voor onze medewerkers en klanten.

Wij bieden talent zonder grenzen, kansen zonder beperkingen.

Visie

Workstead streeft naar een toekomst waarin onze medewerkers en klanten samen succesvol zijn. Ons gedreven team zorgt ervoor dat opdrachtgevers flexibel en wendbaar blijven en uitzendkrachten zich zowel professioneel als persoonlijk kunnen ontwikkelen.

In een dynamische arbeidsmarkt anticiperen wij op de demografische trends en investeren we in strategisch partnerschap. Samen creëren we een cultuur van ontwikkeling, gelijkwaardigheid en duurzame verbinding.

Workstead, works for you!

Tijdlijn

1996
Oprichting Van den Broek Dienstverlening

2000
Start inzet internationale uitzendkrachten

2005
Aankoop eerste woonlocatie 50 bedden

2011
Overname eerste uitzendbureau Hediemee

2016
Omzet bedraagt nu meer dan €20 miljoen

2020
Naamswijziging naar Workstead

2021
Livegang Workstead App

2023
Opening hoofdkantoor Veenendaal

2024
Toetreding ABU-lidmaatschap

2024
Inrichting ondernemingsraad

2025
Huisvesting en recruitment zijn zelfstandige entiteiten

2025
Implementatie betaalportal voor uitzendkrachten

Locaties

Onze uitzendkrachten zijn landelijk werkzaam bij diverse opdrachtgevers. Deze geografische spreiding vraagt om een netwerk van operationele vestigingen, waarmee wij lokale aansturing en ondersteuning borgen.

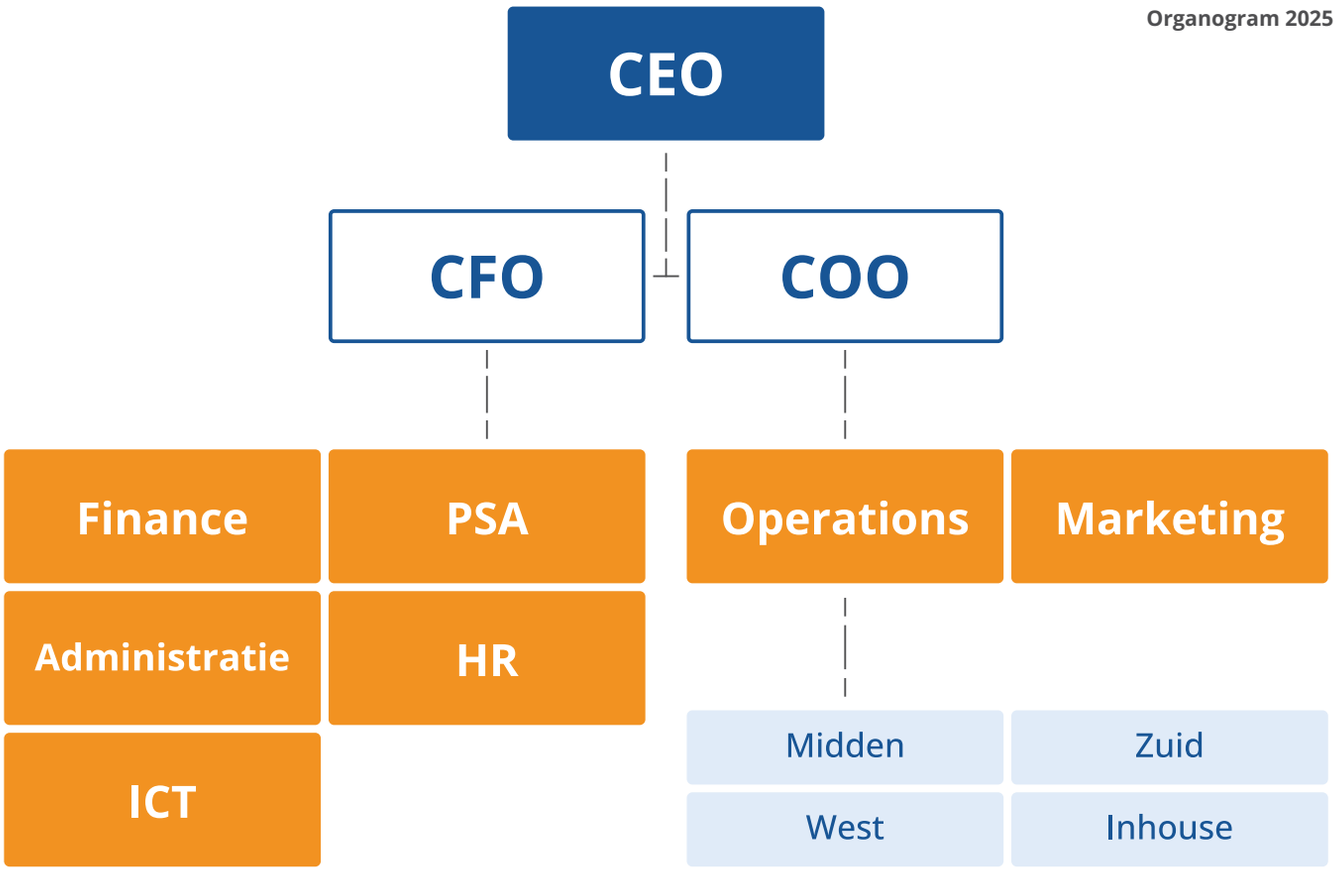
Aansluitend hebben we bij sommige opdrachtgevers een in-house vestiging. Op het centraal gelegen hoofdkantoor in Veenendaal zitten onze stafmedewerkers en de directie, die verantwoordelijk zijn voor beleid, governance en centrale coördinatie.

Locaties 2025

1. **Veenendaal**
   Vendelier 65, 3905 PD
2. **Amsterdam**
   Hullenbergweg 278, 1101 BV
3. **Bodegraven**
   Klipperaak 2F, 2411 ND
4. **Ede**
   Galvanistraat 34, 6717 AE
5. **Haelen**
   Roggelseweg 50A, 6081 NP
6. **Nieuwegein**
   Binnenwal 2, 3432 GH
7. **Renswoude**
   Barneveldsestraat 44, 3927 CD
8. **Tiel**
   Kersenboogerd 3, 4003 BW
9. **Utrecht**
   Atoomweg 478, 3542 AB
10. **Culemborg**
    Rolweg 11, 4104 AM
11. **Dronten**
    Cellebroederspoort 4, 8253 TA
12. **Harderwijk**
    Archimedesstraat 6, 3846 CT
13. **IJsselstein**
    Kamerlingh Onneslaan 9, 3401 MZ
14. **Lopik**
    3e Industrieweg 5C, 3411 MD

Organogram

Organogram 2025



Facts & Figures

133 Miljoen

2.242
Uitzendkrachten
3.930.712,31 uren

104
Kantoormedewerkers
202.128,71 uren

Aantal opdrachtgevers **184**

80 Aantal CAO's of reglementen waarmee gewerkt wordt

WorkEngine

Workstead maakt deel uit van WorkEngine, een netwerk van zelfstandige ondernemingen die gezamenlijk de volledige arbeidsketen beheersen: van werving en selectie tot verloning, en van huisvesting tot vervoer. Deze geïntegreerde aanpak combineert lokaal ondernemerschap met de schaal en slagkracht van een collectief.

Voor opdrachtgevers resulteert dit in structurele beschikbaarheid van personeel, geborgde naleving en operationele continuïteit. Voor werkenden creëert dit perspectief, inkomenszekerheid en ontwikkelmogelijkheden. Wij verbinden werk, mensen en processen in één samenhangend systeem dat gericht is op duurzame inzetbaarheid en groei.

Binnen WorkEngine hebben wij een gezamenlijke dubbele materialiteitsanalyse uitgevoerd, waarmee de belangrijkste impactthema's en risico's zijn vastgesteld.

Op basis hiervan is de campagne "Samen Vooruit" ontwikkeld. Dit is de basis voor een toekomstbestendige organisatie en geeft richting aan onze structurele verbeteringen op het gebied van mens, milieu en bestuur.

samen vooruit

workstead
› works for you

samen vooruit

Samen Vooruit vormt de basis van onze ESG-aanpak. Wij sturen op duurzame waardecreatie door onze impact op milieu (Environmental), mens (Social) en bestuur (Governance) integraal onderdeel te maken van onze keuzes en in onze samenwerking met medewerkers, uitzendkrachten, opdrachtgevers en partners.

Wij maken onderbouwde keuzes en integreren de impact op klimaat en samenleving in onze besluitvorming.
Dit leidt tot gerichte maatregelen die onze ecologische voetafdruk beperken en onze maatschappelijke verantwoordelijkheid versterken.

Wij investeren structureel in ontwikkeling, inzetbaarheid en welzijn. Met gerichte programma's en begeleiding vergroten wij duurzame inzetbaarheid en creëren wij blijvende maatschappelijke waarde.

Wij realiseren groei op basis van integriteit, kwaliteit en verantwoordelijkheid.
Deze uitgangspunten zijn verankerd in onze processen en waarborgen een beheerste en betrouwbare bedrijfsvoering.

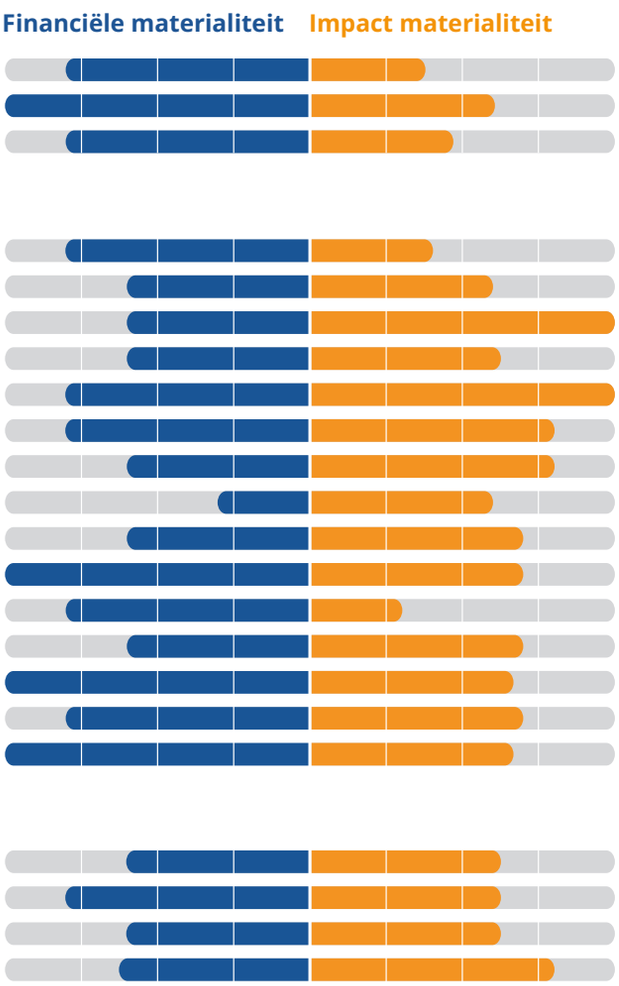
Met deze aanpak vergroten wij aantoonbaar onze positieve impact op mens, milieu en bestuur en bouwen wij aan een toekomstbestendige organisatie.

Samen Vooruit betekent voor ons: doelgericht investeren in mensen, aantoonbaar sturen op positieve impact en consistent bouwen aan een integere en betrouwbare organisatie.

Dubbele Materialiteitsanalyse

Volgens de eerste richtlijnen van de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) viel Workstead onder de ESG rapportageverplichting in 2025. Door de scopewijziging (Omnibus II) is deze plicht komen te vervallen. Destijds waren we al gestart met het maken van een dubbele materialiteitsanalyse. Deze analyse gaf ons een goed inzicht in impact, kansen en risico's voor Workstead. Om die reden hebben we het maken van deze analyse voortgezet. Daarbij is gebruik gemaakt van de European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

Dubbele materialiteit heeft twee dimensies: impact-materialiteit en financiële materialiteit. We hebben met onze stakeholders de verschillende ESG thema's doorgenomen om te beoordelen of het thema als materieel kan worden beschouwd. Een thema is materieel wanneer het mede door onze activiteiten invloed heeft op mens of milieu (inside-out), een risico of kans vormt voor onze bedrijfsvoering, de waardeketen waar we in zitten, reputatie of financiële situatie (outside-in) of beide.



Klimaat
Circulaire Economie Instroom en gebruik van materialen
Energie
Klimaatmitigatie

Sociaal
Getroffen gemeenschappen
Arbeidsvoorwaarden in de waardeketen
Andere arbeidsrechten in de waardeketen
Gelijke behandeling en kansen in de waardeketen
Andere werk-gerelateerde mensenrechten
Diversiteit
Geweld en intimidatie
Opleiding en ontwikkeling van vaardigheden
Gender gelijkheid
Veiligheid en gezondheid
Werk-privébalans
Werknemersvertegenwoordiging
Leefbaar loon
Werktijden
Baanzekerheid

Bestuur
Corruptie en omkoping
Beheer van relaties met leveranciers incl. betalingspraktijken
Bescherming van klokkenluiders
Bedrijfscultuur

Onder begeleiding van een extern bureau hebben we de analyse samen met onze werknemers en andere bedrijven uit het netwerk van WorkEngine gemaakt. Daarbij zijn ESG impacts, risico's en kansen (IRO's) geïnventariseerd. Elk thema uit de ESRS is besproken om te kijken naar de relevantie van het thema, de manier van materialiteit, de waarschijnlijkheid en het onomkeerbaar karakter. De uitkomst uit deze sessies was een long-list aan relevante IRO's voor de organisaties. Vervolgens zijn drempelwaarden bepaald die aangeven wanneer we een IRO als materiaal aanmerken. Met deze stap is de long-list omgezet in een short-list en zijn definitieve, materiële IRO's bepaald.

Als internationaal uitzendbureau bevinden veel van onze materiële duurzaamheidsthema's zich binnen het sociale domein. Onze activiteiten draaien immers om het inzetten van mensen. Daarom vinden wij het essentieel om onze impact, evenals de bijbehorende kansen en risico's – nu en in de toekomst – actief te adresseren en te verankeren in onze strategie.

Stakeholderbetrokkenheid

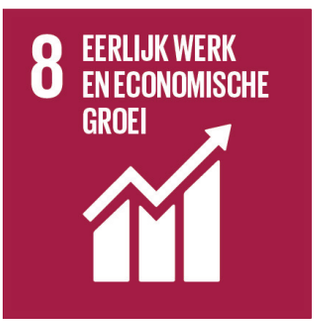
Door samen te werken met het netwerk van WorkEngine waren naast onze interne stakeholders ook partners betrokken bij het identificeren van impacts, risico's en kansen van Workstead. Bijvoorbeeld een aantal huisvestende partners en vergelijkbare uitzendbureaus met internationale werknemers. Daarnaast zijn verschillende externe stakeholders zoals opdrachtgevers, leveranciers en de ABU uitgenodigd voor een online validatie van onze geïdentificeerde IRO's. Dit hebben we ook gedaan bij onze eigen uitzendkrachten. In beide gevallen is deze validatie gedaan in de vorm van een online enquête. De opgehaalde inzichten zijn gebruikt bij het bepalen van de drempelwaarde.

VSME & ESG Roadmap

Nadat duidelijk werd dat Workstead niet meer onder de CSRD verplichting viel is gekozen om de Voluntary Small Medium Enterprise (VSME) ESRS als basis te pakken voor het maken van ons ESG rapportage. Deze basis vullen we aan met de uitkomsten uit onze dubbele materialiteitsanalyse.

De resultaten van 2025 gebruiken we als nulmeting voor het maken van onze verdere ESG-doelstellingen en strategie. In 2026 breiden we het rapportage uit en vertalen we onze ESG-ambities naar concrete en meetbare doelstellingen en acties. Binnen Workstead is de campagne Samen Vooruit organisatiebreed gelanceerd. Deze campagne vormt de basis voor bewustwording over de impacts, risico's en kansen waar we nu en in de komende jaren mee te maken krijgen. Daarnaast helpt het om gedragsverandering te stimuleren bij onze stakeholders.

Gendergelijkheid
We vinden het belangrijk dat onze medewerkers en uitzendkrachten gelijk worden behandeld op de werkvloer. Dat betekent dat er geen verschil wordt gemaakt voor arbeid, arbeidsdeelname en de positie van mannen en vrouwen in het bedrijfsleven en bestuur.



Eerlijk werk en economische groei
We zijn van mening dat iedereen in de samenleving een fijne werkplek verdient met eerlijke arbeidsvoorwaarden, veilige werkomgevingen en respect voor arbeidsrechten.

Ongelijkheid verminderen
We werken met internationale medewerkers en vinden het belangrijk dat zij gelijke kansen krijgen ongeacht nationaliteit, ras of geloofsovertuiging. We voeren daarom beleid dat tot een grotere gelijkheid leidt.

Partnerschap om doelstellingen te bereiken
Wij verbinden internationale gespecialiseerde kennis aan Nederlandse werkgevers en staan als partner tussen deze twee schakels in.

Sustainable Development Goals

De Verenigde Naties hebben 17 duurzaamheidsdoelen opgesteld.[1]
De Sustainable Development Goals (SDG's) vormen een internationaal kader voor duurzame ontwikkeling. De 17 doelen raken thema's zoals economische groei, sociale rechtvaardigheid en milieubescherming.

Wanneer we kijken naar onze bedrijfsactiviteiten en de uitkomsten van de dubbele materialiteitsanalyse verbinden we onderstaande SDG's aan onze ESG-aanpak.

1. Ministerie van Algemene Zaken. (2026). Sustainable Development Goals (SDG's): 17 doelen voor een duurzamere wereld. Verenigde Naties (VN) | Rijksoverheid.nl.

vooruit denken

workstead
› works for you

vooruit denken

Vooruit denken geeft invulling aan onze verantwoordelijkheid voor milieu en samenleving.

Binnen dit hoofdstuk richten wij ons op het beheersen van onze ecologische impact en het maken van onderbouwde keuzes in het gebruik van energie, grondstoffen en materialen.

Klimaatverandering

Onze activiteiten leiden tot uitstoot van broeikasgassen en hebben daarmee impact op het klimaat. Om deze impact inzichtelijk te maken, hebben wij onze CO_2-voetafdruk berekend over het kalenderjaar 2025.
Dit jaar hanteren wij als basisjaar voor het vaststellen van reductiedoelstellingen.

Wij berekenen onze CO_2-voetafdruk volgens het Greenhouse Gas Protocol en maken gebruik van erkende Nederlandse CO_2-emissiefactoren.[2] De uitkomsten van deze berekening vormen de basis voor het opstellen van gerichte maatregelen om onze uitstoot te reduceren en onze klimaatimpact structureel te beheersen.

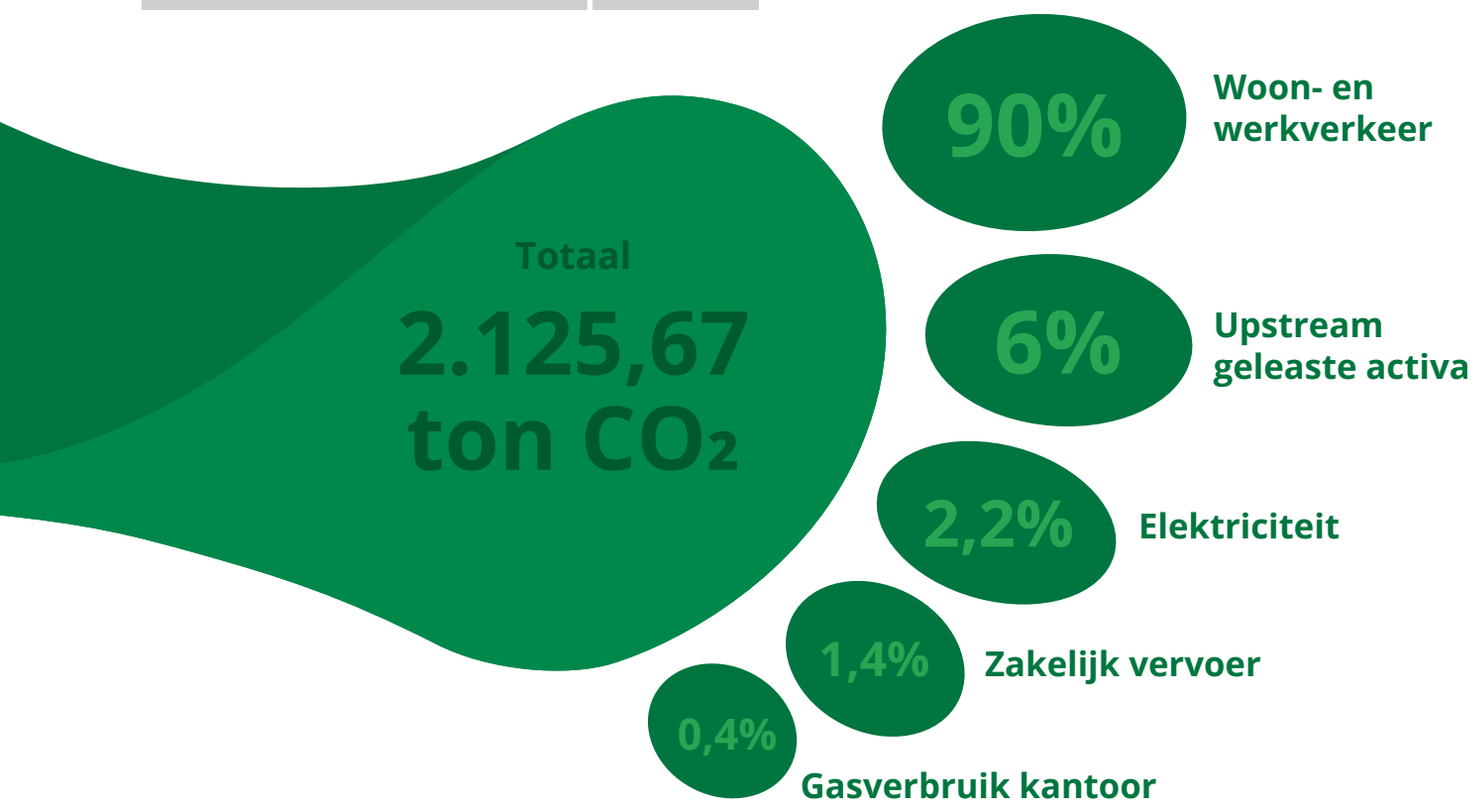
CO2 Voetafdruk Workstead 2025

	CO_2 (ton)
Gasverbruik kantoren	8,73
Elektriciteit (location based)	46,49

Woon- en werkverkeer	CO_2 (ton)
Benzine	1.045,80
Diesel	838,76
Elektrisch	13,44
Openbaar Vervoer	13,62
Fiets / E-bike	4,20

Zakelijk vervoer	CO_2 (ton)
Benzine	19,34
Diesel	7,87
Elektrisch	0,28

Upstream geleaste activa	CO_2 (ton)
Gasverbruik huisvesting	4,70
Elektriciteit huisvesting	3,47
Water kantoor	118,98



2. GHG Protocol. (2026) www.ghgprotocol.org

Mobiliteit

Het grootste deel van onze CO_2-uitstoot is gerelateerd aan mobiliteit, verdeeld over zakelijk en woon-werkverkeer. Een groot onderdeel hiervan is het vervoer wat wij faciliteren voor onze uitzendkrachten, aangezien zij in veel gevallen niet beschikken over eigen vervoersmiddelen. Bij het huisvesten van onze uitzendkrachten zoeken we locaties die zo dicht mogelijk bij de werklocaties zijn gevestigd om woon-werk verkeer te minimaliseren.

Om transportbewegingen te beperken zetten wij in op gedeeld vervoer. Uitzendkrachten maken gezamenlijk gebruik van personenauto's of minibussen, waardoor het aantal voertuigbewegingen en de uitstoot per persoon wordt gereduceerd. Daarnaast maken sommige uitzendkrachten gebruik van het openbaar vervoer. Wanneer de afstand naar de inlener lager is dan 14 kilometer vanaf de woonlocatie maken uitzendkrachten, zoveel als mogelijk, gebruik van (elektrische) fietsen om op die manier de CO_2-uitstoot beperken.

Totaal km

14.202.851

Uitzendkrachten

Zakelijk verkeer	km
Benzine	4.850.324
Diesel	4.657.587
Elektrisch	201.917

Woon- en werkverkeer	km
Benzine	2.161.264
Diesel	952.419
Elektrisch	1.379.340

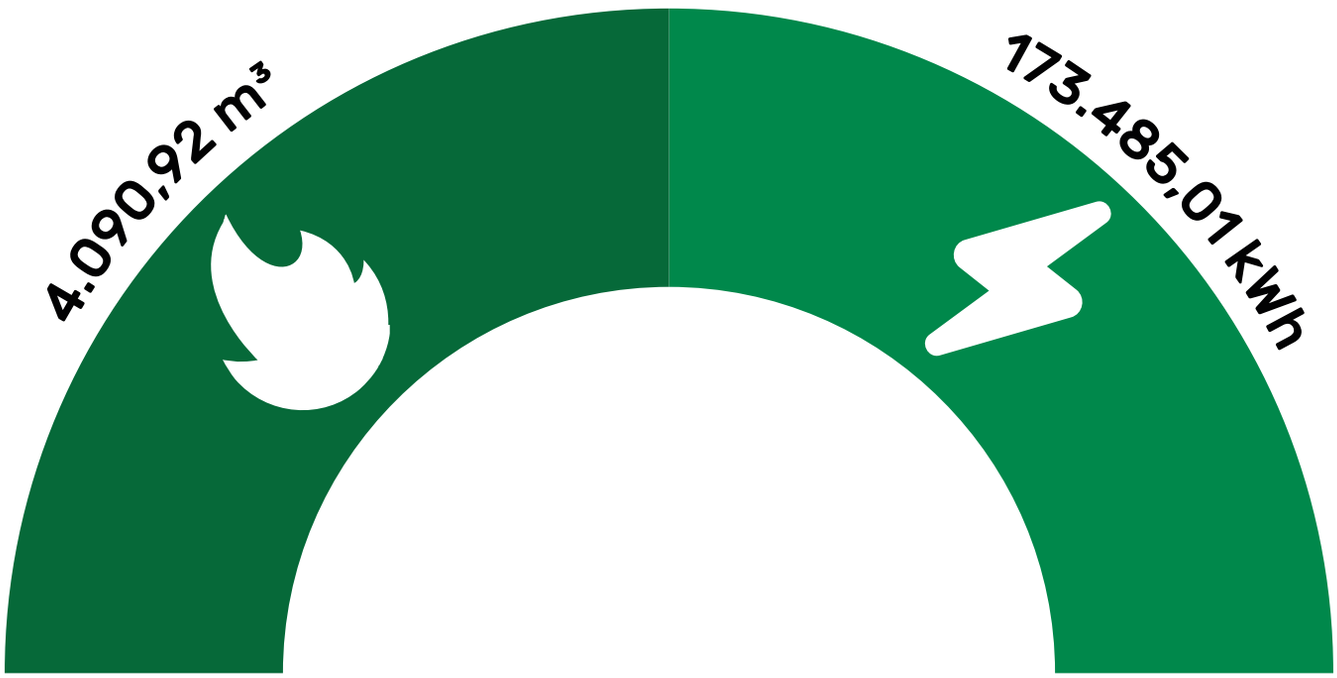
Totaal km

717.112

Kantoormedewerkers

Zakelijk verkeer	km
Benzine	113.986
Diesel	45.880
Elektrisch	4.628

Woon- en werkverkeer	km
Benzine	497.962
Diesel	0
Elektrisch	14.694
Openbaar Vervoer	20.126
Fiets / E-bike	19.836



Verbruik Kantoorlocaties

Ons energieverbruik is afkomstig van onze kantoorlocaties en huisvesting. Een groot deel van onze kantoren bevindt zich in bedrijfsverzamelgebouwen, aangevuld met inhouse locaties waar medewerkers werkzaam zijn op locatie bij opdrachtgevers.

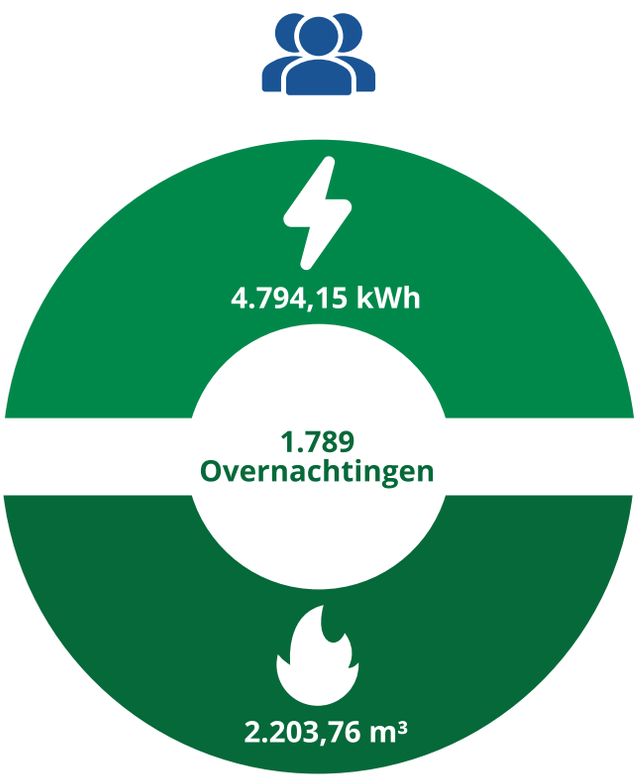
Wij hebben het energieverbruik per locatie geïnventariseerd om inzicht te krijgen in onze totale impact. Voor locaties waar geen direct verbruiksinzicht beschikbaar is, hanteren wij een benadering op basis van gemiddeld energieverbruik per m^2. Dezelfde benadering is gebruikt voor het waterverbruik.

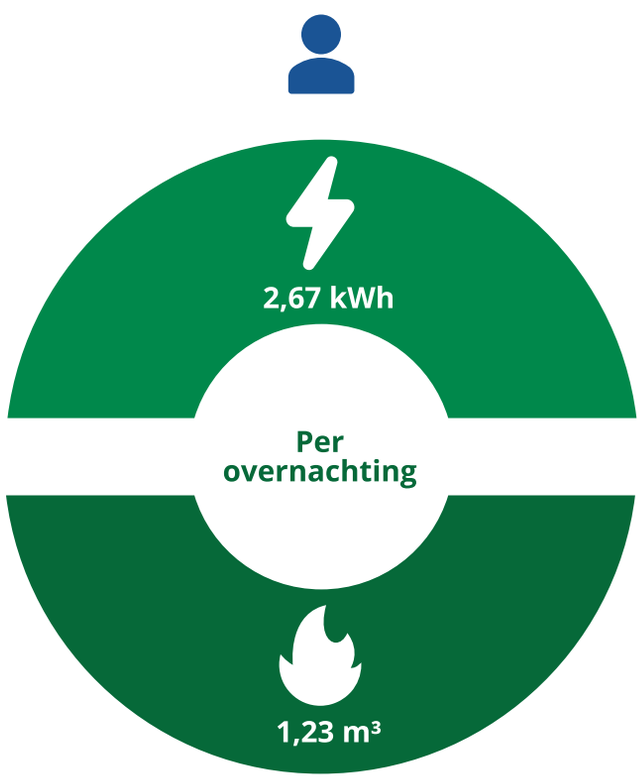
Op onze locaties wordt momenteel gebruikgemaakt van grijze en onbekende stroom. Dit heeft een directe invloed op onze CO_2-uitstoot en vormt een aandachtspunt binnen onze reductieaanpak.

De afgelopen jaren is er geïnvesteerd in het nemen van energiebesparende maatregelen en eigen opwekking.
Zo is ons hoofdkantoor volledig gasvrij, maken we gebruik van zonnepanelen op onze locatie in Renswoude en is traditionele verlichting omgezet naar LED-verlichting.

Verbruik Huisvesting

Voor de huisvesting van internationale uitzendkrachten werken wij samen met gespecialiseerde partners.
Eén van deze partners heeft het gemiddeld energieverbruik per overnachting vastgesteld. Op basis van dit kengetal en het totaal aantal overnachtingen van onze uitzendkrachten in 2025 hebben wij het energieverbruik van de huisvesting berekend. Hiermee verkrijgen wij inzicht in de energie-impact van dit onderdeel van onze activiteiten en kunnen wij deze meenemen in onze totale CO_2-voetafdruk.





vooruit helpen

workstead
› works for you

vooruit helpen

Vooruit helpen geeft invulling aan onze verantwoordelijkheid voor mensen. Binnen dit hoofdstuk richten wij ons op het versterken van welzijn, ontwikkeling en gelijke kansen voor medewerkers en uitzendkrachten.

Wij investeren gericht in duurzame inzetbaarheid, creëren een veilige en inclusieve werkomgeving en borgen eerlijke behandeling, ongeacht achtergrond, levensfase of talent. Deze uitgangspunten zijn verankerd in onze processen en dagelijkse praktijk.

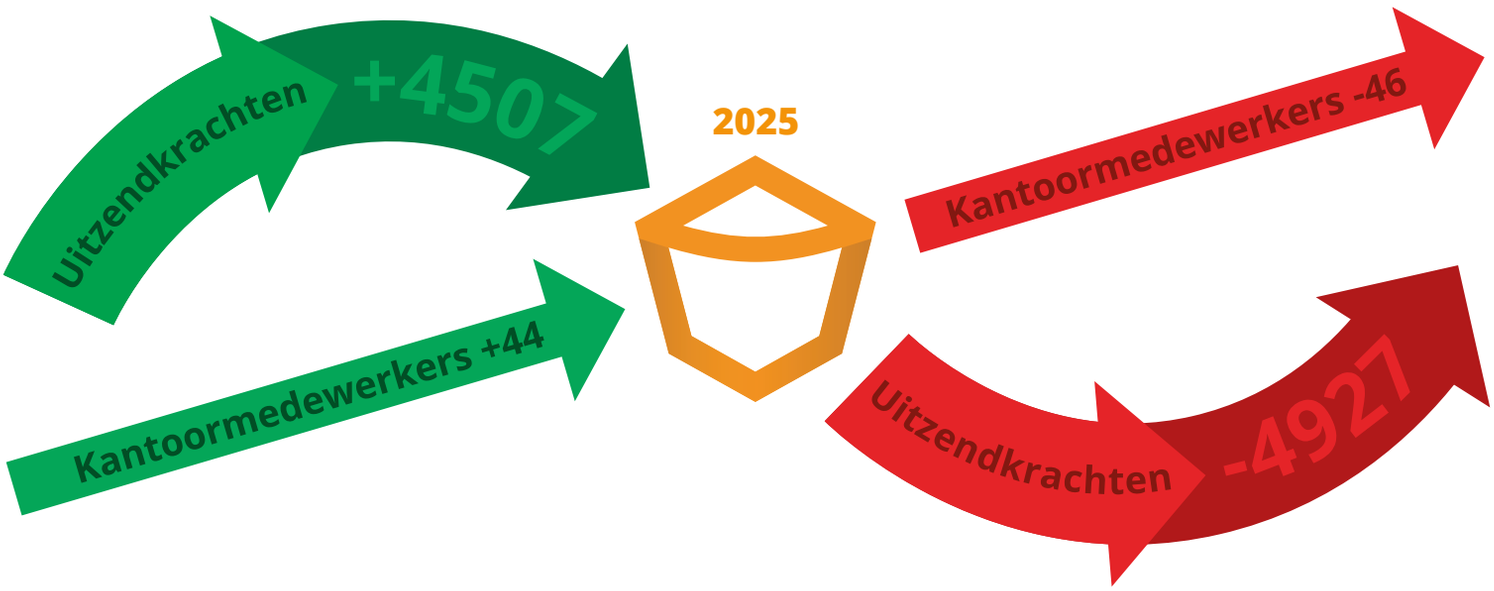
Eigen personeel

Wij borgen een werkomgeving waarin medewerkers en uitzendkrachten hun werk gezond, veilig en duurzaam kunnen uitvoeren. Goed werkgeverschap vormt hierbij het uitgangspunt. Wij handelen conform geldende wet- en regelgeving, de ABU-cao voor uitzendkrachten en de ABU Gedragscode.

Daarbij besteden wij structureel extra aandacht aan de positie en bescherming van onze uitzendkrachten. Deze aanpak waarborgt dat arbeidsomstandigheden, veiligheid en eerlijke behandeling consistent zijn geborgd binnen onze organisatie en keten.

2.242
Uitzendkrachten

104
Kantoormedewerkers



Baanzekerheid

Wij bieden uitzendkrachten duidelijkheid en perspectief via het ABC-contractensysteem, conform de ABU-cao. Nieuwe uitzendkrachten starten respectievelijk met een Fase A-contract. Het A-contract heeft een maximale duur van 52 weken. Dit contract biedt flexibiliteit en kan een uitzendbeding bevatten, waarbij het dienstverband eindigt bij het beëindigen van de opdracht.

Na deze fase volgt een B-contract voor bepaalde tijd, waarin meer continuïteit en zekerheid wordt geboden. Bij verdere ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid kan worden doorgegroeid naar een C-contract voor onbepaalde tijd. Met deze gefaseerde opbouw borgen wij transparantie richting zowel uitzendkrachten als opdrachtgevers en ondersteunen wij een geleidelijke toename van werkzekerheid.

Het is voor onze opdrachtgevers mogelijk om uitzendkrachten kosteloos over te nemen na 2.000 gewerkte uren. Mocht de opdrachtgever de uitzendkracht eerder in dienst willen nemen, kan dat tegen een vergoeding. Daar maken we per situatie afspraken over.

Voor kantoormedewerkers hanteren wij een eigen personeelsbeleid, aangezien zij niet onder de ABU-cao vallen. Dit beleid richt zich op continuïteit, ontwikkeling, een veilige werkomgeving en goed werkgeverschap.

Bij aantoonbaar goed functioneren en uiterlijk na afloop van drie tijdelijke contracten bieden wij medewerkers een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Werktijden

Wij hanteren duidelijke kaders voor werktijden om een gezonde werkdruk en een evenwichtige werk-privébalans te waarborgen. Voor zowel medewerkers als uitzendkrachten gelden vaste standaardwerktijden. Afwijkingen zijn uitsluitend mogelijk in overleg met de inlener en de betreffende uitzendkracht.
Met inleners maken wij bindende afspraken over:

- Onregelmatige werktijden en -dagen;
- Overwerk en bereikbaarheid;
- Overwerk- en pauzebeleid;
- Tijdige en voorspelbare roosterplanning.

Bij de communicatie en toepassing van deze afspraken houden wij rekening met de demografische kenmerken van onze uitzendkrachten. Wij zorgen ervoor dat informatie duidelijk, toegankelijk en begrijpelijk is voor alle betrokkenen.
Via onze urenverwerking en rapportages worden werktijden gecontroleerd. Mochten er zaken afwijken van de afspraken dan wordt dit besproken met de inlener en de uitzendkracht om dit in het vervolg te voorkomen.

Leefbaar loon

Voor uitzendkrachten stellen wij de beloning vast conform geldende wet- en regelgeving. In 2025 was deze gebaseerd op de ABU-CAO voor Uitzendkrachten 2024 - 2025 op basis van de inlenersbeloning. Vanaf 1 januari 2026 is een grote CAO aanpassing. Het beloningsbeleid is aangepast van inlenersbeloning naar gelijkwaardige beloning.

Voor onze kantoormedewerkers hanteren wij een marktconforme beloning, aangevuld met vakantietoeslag en een vergoeding voor woon-werkverkeer.
Wij werken met functiegroepen en bijbehorende salarisschalen, waarbij inschaling en salarisontwikkeling plaatsvinden op basis van een vaste gespreks- en performancecyclus.

Gemiddeld uurloon

♂ €15,55 ♀ €15,26

Gemiddeld uurloon

♂ €18,16 ♀ €21,09

Wij maken geen onderscheid op basis van geslacht, afkomst, contractvorm of nationaliteit. Gelijke arbeid wordt gelijk beloond en dit principe is verankerd in ons beloningsbeleid.

Opleiding en ontwikkeling

We vinden het belangrijk dat medewerkers zich ontwikkelen. In 2026 rollen we ons nieuwe opleidingsbeleid uit met daarbij een digitaal leerplatform. Daarbij krijgen werknemers de mogelijkheid om trainingen te volgen. Daarnaast worden er functie specifieke cursussen en opleidingen gevolgd door onze werknemers.

Aantal opleidingsuren kantoormedewerkers

♀	♂
1.006	**1.128**

Werknemersbetrokkenheid

Wij onderhouden structureel en persoonlijk contact met onze uitzendkrachten. Iedere uitzendkracht heeft een vaste contactpersoon voor vragen, meldingen en signalen. Waar mogelijk communiceert deze contactpersoon in de moedertaal van de uitzendkracht, wat bijdraagt aan heldere communicatie en vertrouwen. Dit geldt tevens voor alle communicatie.
Contracten en informatie wordt altijd aangeboden in de taal van de uitzendkracht.

Het contact is frequent en waar nodig dagelijks, waardoor signalen tijdig worden opgepakt en afgestemd met zowel de uitzendkracht als de inlener. Aanvullend bezoeken wij maandelijks de werklocaties om in gesprek te gaan met uitzendkrachten en verbeterpunten te identificeren.
De opgehaalde inzichten vertalen wij naar gerichte verbeteringen in processen en begeleiding.

De verantwoordelijkheid voor deze aanpak ligt bij de business unitmanagers, onder aansturing van de operationeel directeur. Voor kwetsbare groepen treffen wij aanvullende maatregelen. Wij zorgen voor passende taal- en cultuuraansluiting bij contactpersonen, besteden aandacht aan geschikte huisvesting en stellen informatie beschikbaar in begrijpelijke taal en waar mogelijk in de moedertaal.
Deze werkwijze waarborgt betrokkenheid, toegankelijkheid en continue verbetering in de begeleiding van onze uitzendkrachten.

Werknemersvertegenwoordiging

De ondernemingsraad (OR) vertegenwoordigt onze medewerkers en fungeert sinds 2025 als formeel medezeggenschapsorgaan binnen de organisatie. Hoewel de inrichting wettelijk is vereist, zetten wij de OR primair in als structureel instrument voor medewerkersbetrokkenheid en invloed op besluitvorming.

In 2025 kwam de OR vijfmaal bijeen, met nadruk op de inrichting, positionering en werkwijze van het orgaan. De raad bestond uit vijf leden.

In 2026 verschuift de focus naar inhoudelijke advisering en actieve betrokkenheid bij beleidsvorming. Hiermee versterken wij de structurele inbreng van medewerkers in besluitvorming en borgen wij medezeggenschap binnen onze governance.

Meldkanalen

Wij stellen meerdere meldkanalen beschikbaar voor medewerkers en uitzendkrachten, zodat signalen en meldingen laagdrempelig kunnen worden gedeeld. Dit omvat de leidinggevende of contactpersoon, een centrale klachtenafdeling, een interne- en externe vertrouwenspersoon en een formele meldregeling voor misstanden.

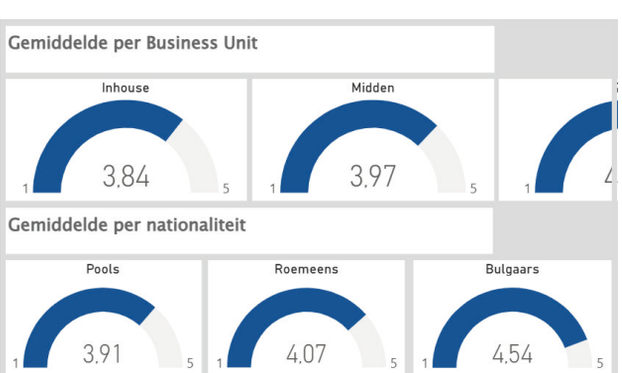
Meldingen worden vertrouwelijk behandeld en kunnen indien nodig anoniem worden gedaan. Wij borgen een zorgvuldige en tijdige opvolging, waarbij meldingen structureel worden beoordeeld en waar nodig leiden tot corrigerende maatregelen.

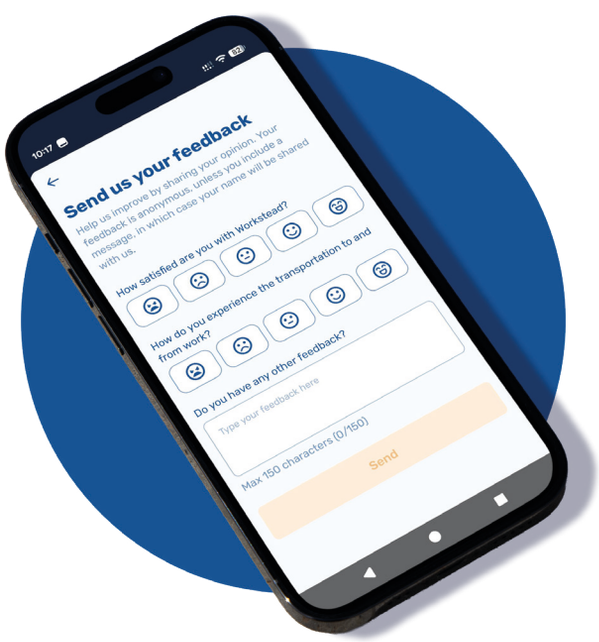
Medewerkerstevredenheidsonderzoek

In 2025 hebben wij nog geen medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd. Wel hebben wij de systematiek ingericht om dit structureel te kunnen meten.

Vanaf 2026 starten wij met het periodiek, op maandbasis, uitzetten van een medewerkerstevredenheidsonderzoek onder uitzendkrachten. Hierbij kunnen zij anoniem feedback geven over hun ervaringen en eventuele knelpunten bij opdrachtgevers.

De resultaten worden systematisch geanalyseerd en vertaald naar verbeteracties binnen een PDCA-cyclus. Zo wordt ook gecontroleerd of de verbeteractie tot het gewenste resultaat leidt. Hiermee sturen wij gericht op het verhogen van de tevredenheid en het verbeteren van de werkomstandigheden van onze uitzendkrachten.





CAO

In 2025 vielen alle uitzendkrachten (100%) onder de ABU-cao voor Uitzendkrachten. Hiermee waren arbeidsvoorwaarden, beloning en overige rechten uniform geregeld conform de geldende sectorstandaard. Per 1 januari 2026 treedt de nieuwe ABU-cao in werking. Deze cao zorgt voor gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten door niet alleen het loon, maar ook secundaire arbeidsvoorwaarden worden afgestemd op de voorwaarden die gelden bij de inlener.

Werk-privé balans

Voor onze uitzendkrachten vraagt de balans tussen werk en privé extra aandacht, aangezien wonen en werken vaak met elkaar verbonden zijn. Bij gedeelde huisvesting kan het waarborgen van voldoende privacy een uitdaging vormen.

Wij werken samen met huisvestingspartners om, waar mogelijk, individuele kamers te realiseren en daarmee de privacy van uitzendkrachten te vergroten. Door de druk op de woningmarkt is dit niet in alle gevallen haalbaar.

Binnen de huisvesting hanteren wij gedragsregels die in lijn zijn met onze gedragscode. Hiermee borgen wij duidelijke afspraken over samenleven, veiligheid en respectvolle omgang.

	Verzuim	Dodelijk
	88	0
	0	0

Veiligheid

Wij borgen dat uitzendkrachten hun werkzaamheden veilig en gezond kunnen uitvoeren. Samen met opdrachtgevers beperken wij risico's en sturen wij actief op het voorkomen van ongevallen.

Wij monitoren ongevalscijfers en hanteren een vastgesteld veiligheidsbeleid. Daarnaast toetsen wij of opdrachtgevers beschikken over een actuele Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) en of deze beschikbaar is voor uitzendkrachten in een voor hen begrijpelijke taal.

Preventie vormt een integraal onderdeel van onze aanpak. Wij verstrekken samen met opdrachtgever duidelijke veiligheidsinstructies, met specifieke aandacht voor taalbarrières, zodat uitzendkrachten goed voorbereid aan het werk gaan. Waar nodig worden persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) verstrekt door Workstead en/of de opdrachtgever, zoals werkschoenen, stofmaskers en gehoorbescherming.

Uitzendkrachten zijn verantwoordelijk voor het correct gebruiken en onderhouden van deze middelen. Met deze werkwijze waarborgen wij een veilige werkomgeving en versterken wij het veiligheidsbewustzijn binnen onze organisatie en keten.

Op onze kantoorlocaties zijn de veiligheidsrisico's van het werk lager dan het werk dat onze uitzendkrachten uitvoeren. Echter is veiligheid hier niet minder belangrijk. We beschikken over verschillende bedrijfshulpverleners (BHV) en een geldige RI&E en hebben aandacht voor bijvoorbeeld brandveiligheid, ergonomie en werkbelasting.

Discriminatie en inclusie

Wij borgen een inclusieve werkomgeving waarin gelijke behandeling en respect centraal staan. Discriminatie wordt niet getolereerd en meldingen op dit gebied worden zorgvuldig beoordeeld en opgevolgd.

Wij hanteren een expliciet antidiscriminatiebeleid waarin gelijke kansen zijn verankerd en concreet gewenst gedrag wordt beschreven.

Daarnaast richten wij onze wervings- en selectieprocessen in volgens het ABU Fair Recruitment Charter, gebaseerd op de Fair Recruitment Code van de International Labour Organization (ILO) en aangevuld met aanvullende richtlijnen.

Indien men toch de ervaring heeft dat er sprake is van discriminatie binnen onze organisatie kan er een klacht via een van de meldkanalen of onze klachtenprocedure op de website gedaan worden.

♂ **3.154** ♀ **1.585**

♂ **82** ♀ **90**

Het ABU Fair Recruitment Charter legt vast dat wij werving en selectie uitvoeren volgens transparante, eerlijke en niet-discriminerende principes, met specifieke aandacht voor internationale medewerkers. Wij hanteren een strikt beleid waarbij kandidaten geen kosten betalen voor bemiddeling, arbeidsovereenkomsten helder en volledig worden gecommuniceerd en arbeidsvoorwaarden vooraf inzichtelijk zijn. Hiermee borgen wij gelijke behandeling, voorkomen wij misstanden in de wervingsketen en versterken wij vertrouwen bij medewerkers, opdrachtgevers en ketenpartners.

Geweld en intimidatie

Wij hanteren een nultolerantiebeleid voor geweld en (seksuele) intimidatie. Dit beleid is vastgelegd in onze gedragscode en huisreglement en geldt voor alle kantoormedewerkers, uitzendkrachten en overige betrokkenen op werklocaties en de door ons aangewezen huisvestingslocaties.

Medewerkers kunnen ongewenst gedrag melden via HR of via een interne of externe vertrouwenspersoon, waarmee wij tijdige en zorgvuldige opvolging borgen.

vooruit komen

workstead
› works for you

vooruit komen

Vooruit komen geeft invulling aan onze verantwoordelijkheid voor goed bestuur en integere bedrijfsvoering. Binnen dit hoofdstuk richten wij ons op het versterken van transparantie, het borgen van kwaliteit en het nemen van verantwoordelijkheid in de keten.

Wij professionaliseren onze organisatie continu, hanteren duidelijke processen en maken heldere afspraken met opdrachtgevers en partners. Deze uitgangspunten zijn verankerd in onze werkwijze en ondersteunen een betrouwbare en consistente uitvoering van onze dienstverlening.

Kernwaarden

Ambitieus
We denken steeds vooruit en omarmen verandering. We willen belangrijk zijn en een verschil maken. Voor onze opdrachtgevers én uitzendkrachten. Daarom zijn we steeds in beweging. Er is altijd een volgende stap. Of een sprong!

Nuchter
Laat anderen maar praten. Wij zijn doeners. Handen uit de mouwen en de schouders eronder; dat is onze stijl. Wat we doen, doen we goed. En als we iets beloven, kan je op ons rekenen.

Gelijkwaardig
Wat je doet maakt je niet belangrijker dan een ander. Daarom gaan we gelijkwaardig om met elkaar én onze uitzendkrachten. Onze verschillen? Er is altijd meer dat ons bindt, dan wat ons scheidt. Want onze verschillen, die maken het leven mooier.”

Verbinding
We geloven dat je meer plezier hebt en betere resultaten boekt als je elkaar aanvult en ieders talent benut. Daarom zoeken we steeds naar samenwerking en richten we ons op langetermijnrelaties. Met collega’s, met uitzendkrachten en met opdrachtgevers.

Certificering en keurmerken

Wij borgen kwaliteit, betrouwbaarheid en goede arbeidsomstandigheden door middel van erkende certificeringen en financiële waarborgen. Deze vormen een integraal onderdeel van onze governance en ondersteunen de naleving van wet- en regelgeving binnen onze organisatie en keten.

Met deze certificeringen en waarborgen versterken wij structureel de kwaliteit van onze dienstverlening en het vertrouwen van opdrachtgevers, medewerkers en andere stakeholders.

Stichting Normering Arbeid (SNA)
Dit keurmerk bevestigt dat wij voldoen aan eisen rondom correcte loonbetaling, afdracht van belastingen en sociale premies en het rechtmatig inzetten van personeel. Hiermee beperken wij risico's op fraude en misstanden.

Stichting Normering Flexwonen (SNF)
Met deze certificering voldoen wij aan normen voor de kwaliteit en veiligheid van huisvesting voor arbeidsmigranten, waaronder eisen op het gebied van leefruimte, hygiëne en voorzieningen.

Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU)
Als lid van de ABU passen wij de ABU-cao toe en conformeren wij ons aan geldende wet- en regelgeving en brancheafspraken. Dit borgt eerlijke arbeidsvoorwaarden en transparante werkwijzen.

G-rekening
Wij maken gebruik van een geblokkeerde rekening voor de afdracht van loonheffingen en sociale premies. Dit verkleint het risico op ketenaansprakelijkheid voor opdrachtgevers en waarborgt correcte financiële afwikkeling.

Verklaring betalingsgedrag
Met deze verklaring tonen wij aan dat wij voldoen aan onze betalingsverplichtingen richting de Belastingdienst voor loonheffingen en btw. Dit bevestigt onze financiële betrouwbaarheid en naleving van fiscale verplichtingen.

Klokkenluidersregeling

Wij zorgen voor een integere bedrijfsvoering door middel van een vastgelegde klokkenluidersregeling. Deze regeling beschrijft de procedure voor het melden van vermoedens van misstanden en waarborgt een zorgvuldige, objectieve en onafhankelijke behandeling van meldingen.

Medewerkers kunnen meldingen doen via verschillende kanalen, waaronder een extern adviseur, een interne of externe vertrouwenspersoon, het Huis voor Klokkenluiders of via interne meldkanalen zoals HR of de directie. Dit biedt de mogelijkheid om een melding te doen op een wijze die de melder passend acht.

Wij registreren meldingen zorgvuldig en borgen de bescherming van de melder gedurende het gehele proces. De identiteit van de melder wordt niet gedeeld zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming. Daarnaast waarborgen wij dat melders op geen enkele wijze worden benadeeld in hun rechtspositie. Ook bij anonieme meldingen gaan wij uiterst vertrouwelijk om met de beschikbare informatie.

Betalingspraktijken

Wij hanteren gestructureerde procedures om betalingen tijdig en correct uit te voeren. Een zorgvuldig ingericht proces voor de beoordeling en verwerking van facturen vormt hierbij de basis en draagt bij aan betrouwbare en duurzame relaties met leveranciers.

Binnen dit proces zijn verschillende controles ingebouwd om de juistheid en tijdigheid van betalingen te waarborgen. Dit omvat onder andere het vier-ogenprincipe, controle op stamgegevens, analyse van betaalruns en monitoring van openstaande crediteuren.

Bij het vaststellen van betalingstermijnen houden wij rekening met geldende richtlijnen voor het mkb. Als uitgangspunt hanteren wij een betalingstermijn van 30 dagen.

Fraude, corruptie en omkoping

Wij borgen integriteit en zorgvuldig handelen als vaste onderdelen van onze bedrijfsvoering. Het voorkomen van fraude, corruptie en omkoping is daarbij expliciet verankerd in beleid en processen.

In onze Position Paper Fraude en Continuïteit is vastgelegd hoe wij frauderisico's identificeren, beheersen en periodiek evalueren. Wij hanteren functiescheidingen, gecontroleerde autorisaties binnen systemen en gestandaardiseerde verificatieprocedures om risico's op misbruik te minimaliseren.

In 2025 zijn geen gevallen vastgesteld waarbij Workstead betrokken was bij veroordelingen wegens schending van anticorruptie- en anti-omkopingswetgeving. Hiermee bevestigen wij de effectiviteit van onze beheersmaatregelen en onze inzet op integere bedrijfsvoering.

Cyberveiligheid

Wij investeren actief in het vergroten van bewustzijn rondom digitale risico's en informatiebeveiliging. Beveiligingsmaatregelen worden centraal ingericht via onze ICT-omgeving en vormen een integraal onderdeel van onze bedrijfsvoering.

Medewerkers worden periodiek getraind in security awareness, met specifieke aandacht voor het herkennen en voorkomen van phishing, fraude en ongewenste beïnvloeding. Daarnaast ondersteunen onze systemen medewerkers met gestandaardiseerde processen waarin rollen, verantwoordelijkheden en controles duidelijk zijn vastgelegd. Op deze wijze verkleinen we risico's en dragen we bij aan een veilige digitale werkomgeving.

Huisvesting van uitzendkrachten

Wij werken uitsluitend samen met huisvestingspartners die zijn gecertificeerd volgens het keurmerk van de Stichting Normering Flexwonen (SNF). Dit keurmerk stelt eisen aan de kwaliteit en veiligheid van woonlocaties, waaronder leefruimte, privacy, sanitaire voorzieningen, hygiëne en beheer.

De locaties worden periodiek gecontroleerd door onafhankelijke partijen, waarmee de kwaliteit en veiligheid structureel worden geborgd. Met deze werkwijze waarborgen wij dat de leefomstandigheden van uitzendkrachten voldoen aan geldende wet- en regelgeving en maatschappelijke normen.

Scheiding van werk en wonen

Sinds 2025 hanteren wij een gescheiden betalingsstructuur voor huisvesting. Uitzendkrachten betalen huisvestingskosten via een aparte betaalmethode en niet langer via inhouding op het salaris. Dit komt voort uit de Motie Roemer. De 'scheiding van bed en baan' is een belangrijk advies van de commissie-Roemer, het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten, uit 2020. Dit advies werd gegeven om te voorkomen dat arbeidsmigranten hun woning verliezen zodra zij ontslagen worden.

Door deze scheiding borgen we een duidelijke scheiding tussen werk en wonen, wat de internationale uitzendkracht minder kwetsbaar maakt. Daarnaast vergroot het transparantie, versterkt het de zelfstandigheid van uitzendkrachten en draagt het bij aan eerlijke en evenwichtige arbeidsverhoudingen.

Disclaimer
Voor het realiseren van dit rapportage hebben we AI als hulpmiddel gebruikt bij tekstgeneratie. Alle teksten zijn zorgvuldig gecontroleerd en goedgekeurd door de betrokken werknemers. Dit document is een uitgave van Workstead. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar worden gemaakt door middel van druk, fotokopie, geluidsband, elektronisch of op welke wijze dan ook, zonder schriftelijke toestemming van de uitgever.

Eindredactie
Nathan van Galen, Ezra Peeters, Niels Kerstens (Advandet)

Vormgeving
Sam Jansen

workstead
› works for you